

Без этих достаточно выраженных свойств человек никогда не станет хорошим организатором, способным повести за собой людей.

Задачи тренинга:

1) выявить уровень сформированности и выраженности качеств личности необходимых руководителям для эффективной управленческой деятельности;

2) сформировать или откорректировать необходимые навыки управленческой деятельности;

Реализация тренинга позволит:

1) повысит эффективность управленческой деятельности руководителей предприятий;

2) создать резервную группу на руководящие должности

Салимова А.Р.

Ценностные ориентации сотрудников как фактор формирования корпоративной культуры

В современных социально-экономических условиях активно обсуждается вопрос о роли ценностного поля личности в формировании системы корпоративных ценностей. Обсуждается проблема взаимовлияния личных и профессиональных ценностей, определяются очередность и интенсивность воздействия. Таким образом, нам представляется важным определить-ся с ключевыми понятиями этой проблемы.

Корпоративная культура – это система материальных и духовных ценностей, проявлений, взаимодействующих между собой, присущих данной корпорации, отражающих её индивидуальность и восприятие себя и других в социальной и вещественной среде, проявляющееся в поведении, взаимодействии, восприятии себя и окружающей среды.

Изучение корпоративной культуры вызвано следующими причинами:

1.Производственная деятельность и индивиду, и организации в целом, равно как и отношение людей к организации невозможно понять без учета организационной культуры. Многие исследования сегодня подтверждают, что эффективность деятельности организации зависит от типа или силы организационной культуры.

2.Понятие корпоративной культуры часто путают или смешивают с понятиями организационного климата, идеологии, философии, стиля, методов управления людьми. Отсюда следует необходимость вычленить данное понятие из ряда ему подобных, наделить четким определением и построить его теоретическую базу.

3.Культурные воздействия на личность и общество очень сильны. Психологический эффект воздействия корпоративной культуры оказывается сильнее индивидуального воздействия отдельного человека.

4.Также на наш взгляд, данный феномен мало теоретически и практически разработан отечественными психологами. Исследования в основном проводятся зарубежными учеными.

Корпоративная культура рассматривается нами как специфическая форма существования взаимосвязанной системы, включающей в себя:

1)иерархию ценностей, доминирующую среди сотрудников предприятия;

2) совокупность способов их реализации, преобладающих в организации на определенном этапе её развития.

Источниками формирования корпоративной культуры выступают:

1)система личных ценностей индивидуально – своеобразных способов их реализации

2)способы, формы и структуры организации деятельности, которые объективно воплощают некоторые ценности, в том числе личные ценности руководителей предприятия.

3)представление об оптимальной и допустимой модели поведения сотрудника в коллективе, которые отражает систему стихийно сложившихся внутригрупповых ценностей.

Смысл корпоративной культуры в том, чтобы ценности компании и человека совпадали.

Цель корпоративной культуры – обеспечение высокой прибыльности фирмы посредством совершенствования управления человеческими ресурсами для обеспечения лояльности сотрудников к руководству и принимаемым им решениям, воспитания у работников отношения к предприятию как к своему дому, развитие способностей и в деловых, и в личных отношениях опираться на установленные нормы поведения, решать любые проблемы без конфликтов, что приводит к максимизации эффективности производственного менеджмента и к качественным улучшениям деятельности предприятия в целом.

Исходя из смысла корпоративной культуры и ориентируясь на цель данного феномена, на наш взгляд актуальным будет изучение ценностных ориентаций сотрудников организации как фактора формирования успешной корпоративной культуры. Ценности личности как составляющая ее структуры однозначно включены в процесс профессионального развития и формируют личностное отношение субъекта деятельности к ценностям организации. Таким образом, следует говорить о личностном развитии в корпоративной культуре посредством развития ценностной структуры.

Литература:

1. Персикова Т.Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура: Учебное пособие. - М.: Логос, 2002. - 224с.

2. Спивак В.А. Корпоративная культура. - СПб: Питер, 2001. - 352с.

Сидоров В.В., Шерстнева С.В.

От саморазвития руководителя к развивающемуся учебному заведению

Развивающее и развивающееся учреждение среднего профессионального образования постоянно работает в поисковом режиме. Управление в учебном заведении этого типа носит инновационный характер, преобладают процессы принятия оперативных решений по конкретным результатам.

Переход к управлению по результатам означает радикальное изменение подходов к управлению образовательным процессом.

Система управления учреждением среднего профессионального образования может функционировать только тогда, когда все ее составные звенья отвечают требованиям сегодняшнего дня. Управление станет эффективным если руководитель образовательного учреждения будет целенаправленно совершенствовать себя и параллельно своих сотрудников.

В качестве инструмента такого совершенствования мы предлагаем использовать самооценку результативности деятельности руководителя – с использованием показателей по определению результативности осуществления каждого ее этапа.

1. Самостоятельный перенос знаний, умений в новую ситуацию (ассоциативность мышления, способность к актуализации знаний и умений).

2. Видение новой проблемы в традиционной ситуации (не шаблонность мышления).

3. Видение новой функции знакомого объекта (самостоятельность мышления).

4. Учет альтернатив при решении проблемы (гибкость мышления).

5. Видение структуры сложного объекта (аналитичность мышления).

6. Умение создавать оригинальный способ решения при известных других (эвристичность мышления).

7. Умение комбинировать ранее известные способы решения проблемы с новым способом (комбинаторная способность).

8. Умение делать опосредованные выводы (синтетичность мышления).

9. Умение мысленного экспериментирования (пространственное воображение).

10. Стремление объяснить непонятные явления (любопытность, пытливость).

11. Самокритичное отношение к уровню выполнения работы (критичность мышления).

12. Умение планировать свою работу (систематичность в работе).

13. Умение сосредоточиться на выполняемой работе (внимание, дисциплинированность мышления).

14. Стремление к деловым контактам и обмену опытом (коммуникабельность).

15. Смелость в принятии решений.

16. Постоянная направленность на выбор (селективность мышления).

При использовании этой методики также применяется балльная оценка показателей: 0 баллов выставляется тогда, когда показатель не проявляется; 1 балл – проявляется иногда и слабо выражен; 2 балла – редко и недостаточно выражен; 3 балла – часто и достаточно выражен; 4 балла – всегда выражен; 5 баллов – ярко выражен.

В соответствии с результатами оценки определяется уровень осуществления каждого этапа или всей деятельности в целом: оптимальный - до 0,8 – 0,9 балла; допустимый - до 0,6 – 0,7 балла; критический – ниже 0,3 балла.

Результаты оценки и самооценки деятельности руководителя по показателям дают четкое представление о том, что необходимо совершенствовать, а показатели помогают сориентироваться в выборе системы мер по совершенствованию деятельности.

Сравнение результатов самооценки деятельности и оценки ее результативности независимыми экспертами по одним и тем же показателям и с использованием разных методик, несомненно, дополняют друг друга в поиске резервов совершенствования деятельности руководителя учреждения СПО.

Для оценки прогностической направленности руководителя учреждения СПО может быть использован опрос в форме анкеты.

1. Каких необходимых умений, личностных качеств у меня сегодня нет? Что необходимо формировать заново? (вопросы самосознания).

2. Какие необходимые умения и личностные качества в принципе имеются, но нуждаются в дальнейшем развитии? (вопросы самосовершенствования, самодоводки).

3. Какие нежелательные действия и личностные проявления надо постараться не допускать, предупреждать? (вопросы самопрофилактики).